

# TÜRKİYE FİNANS ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

## 1. Politikanın Amacı

Türkiye Finans'ta Ücretlendirme Politikası ile:

- Bankanın stratejilerine uygun olarak, ihtiyaç duyduğu nitelik ve yetkinlikteki yeteneklerin kuruma kazandırılması ve tutundurulması,
- Çalışanların yüksek bağlılık ve motivasyon sağlayacak şekilde adil, şeffaf ve rekabetçi bir şekilde ücretlendirilmesi ve ödüllendirilmesi,
- Çalışanların gelişimlerinin desteklenmesi ve süreklilik sağlanması,
- Mevzuat doğrultusunda ücretlendirme ve ödüllendirme politika, süreç ve uygulamalarının sağlıklı, güçlü ve etkin risk yönetimi anlayışı çerçevesinden yürütülmesinin sağlanması, usul ve esaslarının tanımlanması,
- Bankanın ilke ve değerleri, stratejisi, yapısı, faaliyetleri ile uzun vadeli finansal güç ve yeterliliğine uygun ve çıkar çatışmalarını önleyici, istikrarlı ve sürdürülebilir niteliğe sahip olması amaçlanmaktadır.

## 2. Politikanın Kapsam

Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları dahil olmak üzere Türkiye Finans çalışanlarını kapsar.

Türkiye Finans'ta ücret unsurları ücret, tazminat, ödüllendirme (teşvik ve bonus) ve yan haklardır.

## 3. Politikanın Genel Esasları

- Ücret politikaları belirlenirken her pozisyon için pozisyonun kademesi, bankanın stratejisi, iç denge ve sektör uygulamaları göz önünde bulundurulur.
- Ücret artış metodolojisi, Ücretlendirme ve Kurumsal Yönetim Komitesi tavsiyesi ve Yönetim Kurulu onaylı bütçe doğrultusunda Genel Müdür yetkisinde uygulanır. Metodoloji, çalışanlara şeffaf şekilde duyurulur.
- Üst unvana terfilerde, çalışanın yeni pozisyonuna ve kademesine bağlı olarak yeni ücreti belirlenir.
- Yüksek performans kültürünü geliştirmesi amaçlanan performans yönetim sistemi ile çalışanların bireysel karnelerinin Bankanın uzun vadeli iş hedefleri ile uyumlu olması; yetkinlik yönetimi ile sürekli ve yapısal geri ve ileri bildirim süreçleri ile çalışanların gelişimlerinin sürekli kılınması amaçlanır.
- Ödüllendirme yönetiminde yüksek performansın teşvik edilmesi, sürekliliğinin temin edilmesi, kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin ve bireysel performanslarının artırılması neticesinde ödüllendirilmesi amaçlanır.
- Ücretlendirme ve ödüllendirme yönetiminde sabit ve değişken ağırlığının dengeli, sağlam risk yapısına uygun, uzun vadeli sürdürülebilir olması ve değer yaratmayı desteklemesi amaçlanır.

- Ödüllendirmeler aylık, çeyreklik, yarı yıllık, yıllık teşvik ve bonus sistemlerini kapsar. Bankamızdaki her bir pozisyon yalnızca bir ödüllendirme modeli kapsamındadır.
- Ödüllendirme metodolojileri, Ücretlendirme ve Kurumsal Yönetim Komitesi tavsiyesi ve Yönetim Kurulu onaylı bütçe doğrultusunda Genel Müdür yetkisinde uygulanır. Bütçe belirlenirken Bankanın finansal durumu, mevcut ve potansiyel tüm riskler dikkate alınır.
- Ödüllendirme metodolojileri, önceden garanti edilmeksizin, alınan risklerin vadesi de dikkate alınmak suretiyle, Bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde, objektif koşullara bağlı olarak belirlenir, düzenli olarak gözden geçirilir; çalışanlara şeffaf şekilde duyurulur.
- İç Sistemler çalışanların ücretlendirmesinin donanımlı, deneyimli ve gerekli nitelikteki çalışanları kuruma kazandırılmasına olanak sağlaması ve sabit ücretlendirmesinin ağırlıklı yer tutması amaçlanır.
- İç Sistemler çalışanlarının ücretlendirme ve ödüllendirme yönetimi, denetim, kontrol ya da gözetimde buldukları birimlerin performansından bağımsız olacak şekilde, kendi fonksiyonlarına ilişkin performansı dikkate alınarak belirlenir. Amaç, bağımsızlığı sağlamak ve çıkar çatışmalarına yol açmamaktır.
- Ödüllendirme yönetimi ile güçlü ve etkin risk yönetiminin sağlanmasına katkı yaratmak amaçlanır. Toplam ücretlendirmelerin sabit ve değişken bileşenlerinin oranının dengeli olması, aşırı risk üstlenilmesini teşvik etmemesi amaçlanır.
- Ödüllendirme yönetimi ile çalışanın bireysel performansı ile bağlı olduğu birimin performansı ve bankanın performansının kombinasyonu olacak şekilde ve alınan riskin pozitif ve negatif sonuçları göz önünde bulundurularak belirlenir. Bireysel performans belirlenirken finansal ve finansal olmayan (niteliksel) kriterler dikkate alınır. Kriterlerin, üstlenilen riski yansıtacak kadar uzun dönemli olacak şekilde ilgili tüm risk türlerini kapsamaması amaçlanır.
- Bankamızda ücret gizliliği esastır.

#### 4. Politikanın Uygulanması ve Güncellenmesi

- Yönetim Kurulu, Ücretlendirme Politikasının onaylanmasından, düzenli gözden geçirilmesinden ve uygulanmasının gözetilmesinden sorumludur.
- Ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının yılda en az bir kez bağımsız olarak gözden geçirilmesi ile söz konusu gözden geçirme sonuçlarına ilişkin olarak aksiyon alınmasının sağlanması esas olarak Yönetim Kurulunun sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu, sorumluluğu saklı kalmak kaydı ile bu görevi Ücretlendirme ve Kurumsal Yönetim Komitesi vasıtasıyla yerine getirebilir.
- Gözden geçirme asgari olarak ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının bankanın risk iştahı, strateji ve uzun dönemli hedefleri ile uyumunu, her türlü mevzuat ve BDDK'nın Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber'ine uyumunu kapsar.
- Ücretlendirme Politikasının gözden geçirilmesinde İnsan Kaynakları ile konuyla ilgili diğer birimler ile çalışılır.